

Datum  
2017-02-15

Dnr  
KS-2017-9, dpl 901

Sid  
0 (16)

## Bred överenskommelse om samverkan på det arbetsmarknadspolitiska området mellan Arbetsförmedlingen och Östhammars kommun

---

2017 - 2020

## Innehåll

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. Inledning .....</b>  | <b>2</b>  |
| 1.1 Relationen till andra överenskommelser och strategier .....                        | 2         |
| 1.2 Bakgrund.....  | 3         |
| <b>2. Nuläge.....</b>  | <b>4</b>  |
| 2.1 Arbetslöshet och sysselsättning .....  | 4         |
| 2.2 Arbetsgivarnas behov av kompetensförsörjning .....                                 | 6         |
| 2.3 Utbildning .....   | 6         |
| 2.4 Ansvarsfördelning: Arbetsförmedlingen – Östhammars kommun.....                     | 7         |
| <b>3. Gemensamma målområden och strategier .....</b>                                   | <b>8</b>  |
| 3.1 Att verka för lokal och regional utveckling .....                                  | 9         |
| 3.2 Att underlätta för utrikes födda att komma in på den lokala arbetsmarknaden.....   | 10        |
| 3.3 Att underlätta för personer med särskilt behov av stöd för att komma i arbete..... | 11        |
| 3.4 Att trygga den kommunala sektorns kompetensförsörjning.....                        | 11        |
| <b>4. Resurser .....</b>   | <b>12</b> |
| <b>5. Tidplan .....</b>  | <b>13</b> |
| <b>6. Uppföljning .....</b>  | <b>13</b> |
| <b>Bilaga 1.....</b>   | <b>14</b> |

## Bred överenskommelse mellan Arbetsförmedlingen och Östhammars kommun

### 1. Inledning

Arbetsförmedlingen och Östhammars kommun träffar härmed en överenskommelse på det arbetsmarknadspolitiska området om att aktivt och proaktivt verka för samverkan på lokal och regional nivå.<sup>1</sup> Särskilt stort värde av gemensamma samverkanslösningar finns i frågor som rör *lokal och regional utveckling, kompetensförsörjning samt insatser för nyanlända och för personer med särskilt behov av stöd för att komma i arbete.*

Denna överenskommelse är ett underlag för tydlighet, planering, förutsägbarhet och långsiktighet och syftar till att stödja och vägleda utformningen av samverkan mellan Arbetsförmedlingen och Östhammars kommun, i samråd med det lokala näringslivet.

Som utgångspunkt för samverkan enas Arbetsförmedlingen och Östhammars kommun om en gemensam målbild som grundar sig i nedanstående lokala nuläges- och behovsbild. Överenskommelsens prioriterade områden kan förändras över tid utifrån nya förutsättningar och behovsgrupper.

Under arbetet med framtagandet av överenskommelsen har underlag och synpunkter inhämtats från berörda aktörer inom Arbetsförmedlingen, kommunen, representanter från det lokala näringslivet och goda exempel från andra kommuner i länet och landet.

#### 1.1 Relationen till andra överenskommelser och strategier

Överenskommelsen ligger i linje med den nationella överenskommelse om samverkan som tecknades mellan Arbetsförmedlingen och Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) den 24 juni 2015.<sup>2</sup> Den ska vidare ses som en övergripande överenskommelse mellan parterna, som täcker de avgränsade underliggande lokala och regionala överenskommelserna, exempelvis dem som tecknas inom ramen för samverkan med AF Etableringen (Lokal överenskommelse, s.k. LÖK)<sup>3</sup>, Delegationen för unga till arbete (DUA)<sup>4</sup> och det regionala ESF-projektet Kortare integration, snabbare till arbete (KISA)<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> Samverkan definieras här som *övergripande gemensamt handlande på organisatoriskt plan för att uppnå ett visst syfte*. Med samverkan avses en organiserad och systematisk form av samarbete.

<sup>2</sup> I den nationella överenskommelsen om samverkan mellan parterna fastställs att: "I samtliga kommuner, landsting och regioner där de förtroendevalda och Arbetsförmedlingens representanter är överens om ett behov av samverkan, ska det finnas en överenskommelse med gemensamma målsättningar och en beskrivning av hur parterna ska arbeta tillsammans. Genom skriftliga överenskommelser skapas förutsägbarhet, tydlighet och en långsiktigt hållbar samverkan." Nationell överenskommelse mellan AF och SKL, 2015-06-24.

<sup>3</sup> Östhammars kommun har vid tidpunkten för undertecknandet av överenskommelsen inte tecknat någon LÖK med Arbetsförmedlingen Etableringen.

<sup>4</sup> Kom.dir. 2014:157, Delegationen för unga till arbete (DUA) har regeringens uppdrag att främja statlig och kommunal samverkan och utveckla nya samverkansformer för att minska ungdomsarbetslösheten.

<sup>5</sup> KISA arbetar med modeller för samordning av olika myndigheters insatser för snabbare inträde på arbetsmarknaden för nyanlända i Uppsala län, <http://kisaprojektet.se/>, 2016-12-06.

Den regionala utvecklingsstrategin för Uppsala län (nedan RUS:en) anger mål och åtaganden på regional nivå på bland annat arbetsmarknadsområdet. Överenskommelsen tar hänsyn till de arbetsmarknads- och utbildningsmål som presenteras i RUS:en och de strategier som presenteras nedan går i linje med identifierade behov på lokal och regional nivå.<sup>6</sup> Av särskilt vikt i detta sammanhang är åtagandena ”Möjliggör egen försörjning på en jämställd, jämlik och växande arbetsmarknad” och ”Påskynda integrering av nyanlända på arbetsmarknaden”.

Denna överenskommelse verkar parallellt med Östhammars kommuns tillväxtstrategi. Överenskommelsen knyter särskilt an till tillväxtstrategins övergripande mål ”Kontinuerlig befolkningsökning” och ”Ett näringsliv och entreprenörskap som utvecklas starkt” samt ett antal identifierade strategier: ”Utveckla den redan höga sysselsättningsnivån” och ”Se till att befolkning och företag går i takt när det gäller kompetens”.<sup>7</sup>

Lokala och regionala mål och strategier sätts mot bakgrund av den nationella och den europeiska arbetsmarknadspolitiken. EU-kommissionen presenterade år 2010 strategin Europa 2020 i vilken bland annat en vision för hög sysselsättning fastställs. Till de mätbara målen hör bland annat att öka anställningsgraden och minska andelen avhoppare från grundutbildningen. En av EU-kommissionens rekommendationer till Sverige är förbättrad integration på arbetsmarknaden,<sup>8</sup> och kommissionen konstaterar att anställningsbarheten bör stärkas genom bättre och mer riktade åtgärder. Man bör också göra mer för att underlätta en smidig övergång från skola till jobb, bland annat genom lärlingsutbildningar och andra former av anställningar som kombinerar arbete med utbildning.<sup>9</sup>

## 1.2 Bakgrund

Arbetsgivaren Östhammars kommun är kommunens största arbetsgivare lokalt och har ett stort kompetens- och personalbehov under lång tid framöver. Kommunen och det lokala näringslivet är beroende av en väl fungerande arbetsmarknad för fortsatt befolkningsökning, tillväxt och en välmående befolkning som väljer att fortsätta att leva och verka i kommunen. Den lokala och regionala utvecklingen är beroende av tillgången på arbetskraft med rätt kompetens.

Arbetslösheten i kommunen är låg i nationell jämförelse. Samtidigt finns det ett flertal personer med behov av särskilt stöd för att komma i arbete eller utöka sin arbetsförmåga. För dessa individers möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden och uppnå egen försörjning spelar såväl Arbetsförmedlingen som kommunens egna verksamheter en betydande roll.

På många arbetsplatser idag är erfarenheten av medarbetare med annat ursprung än det svenska begränsad. Detta kan i vissa fall leda till en lägre tolerans mot ofullständiga kunskaper i svenska och en oro för hur medarbetaren ska komma in i personalgruppen eller hantera kommunikationen med kunder. Samtidigt är det för individen just genom möjligheten att komma in på en arbetsplats som samhällsinkludering och integration börjar på allvar.

---

<sup>6</sup> Regional utvecklingsstrategi för Uppsala län, antas av regionfullmäktige under 2017.

<sup>7</sup> Med tillhörande åtgärder: ”Utveckla utbildningsmöjligheterna i Östhammars kommun” och ”Erbjud ungdomar möjligheter till praktik vid de stora arbetsplatserna i kommunen”. Östhammars kommuns tillväxtstrategi, 2015.

<sup>8</sup> Ungdomar med låg utbildning och utrikes födda individer.

<sup>9</sup> Europeiska unionen, Europa 2020: [http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-your-country/sverige/index\\_sv.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-your-country/sverige/index_sv.htm), 2016-10-03.

Många arbetsgivare har uttryckt vinsterna med att öppna upp arbetsplatsen för individer med andra erfarenheter och/eller bakgrund. Arbetsgivare kan på det sättet få möjligheten att bredda exempelvis sin kulturella/språkliga kompetens, vilket öppnar upp för nya referensramar och kundgrupper. Det finns också studier som visar på ett samband mellan mångfald (i bred bemärkelse) inom företaget och företagets ökade ekonomiska tillväxt. Nya perspektiv på verksamheten och bredare kontaktytor är andra aspekter som ofta lyfts fram.<sup>10</sup>

En av vinsterna med en bred överenskommelse mellan berörda aktörer på det arbetsmarknadspolitiska området är att möjligheten att uppnå en effektiv gemensam resursanvändning och ökad samhällsnytta ökar. I samverkan kan vi tillsammans bidra till ett mer effektivt användande av befintliga resurser för att nå det gemensamma målet att fler snabbare inkluderas på den lokala och regionala arbetsmarknaden.

## 2. Nuläge

### 2.1 Arbetslöshet och sysselsättning

Östhammars kommun har en mycket låg arbetslöshet. Andelen öppet arbetslösa av den registerbaserade arbetskraften är 2,2 procent. Motsvarande uppgifter på läns- och nationell nivå är betydligt högre.<sup>11</sup>

Andelen öppet arbetslösa och personer i program med aktivitetsstöd i kommunen ligger på 3,7 procent, att jämföra med motsvarande nivå nationellt om 7,6 procent. Andelen arbetslösa är dock högre inom vissa grupper, till exempel bland ungdomar och utrikes födda. Behovet av samverkan blir därför större kring dessa målgrupper. Arbetslösheten är högre bland män än bland kvinnor och under det senaste året har en större andel av arbetssökande som har fått ett arbete utgjorts av kvinnor.<sup>12</sup>

Sysselsättningsgraden i kommunen är mycket hög i såväl regional som nationell jämförelse. Andelen förvärvsarbetande invånare (20-64 år) i kommunen är 83,6 procent, att jämföra med den nationella nivån om 77,9 procent.<sup>13</sup> I enlighet med det regionala målet som anges i den Regionala utvecklingsstrategin för Uppsala län (RUS:en) ska andelen sysselsatta (20-64 år) i länet överstiga 80 procent år 2020.<sup>14</sup>

#### *Ungdomar*

Arbetslösheten bland kommunens ungdomar har minskat under det senaste året. Antalet öppet arbetslösa och sökande i program med aktivitetsstöd är 76 personer, en minskning med drygt en tredjedel jämfört med samma period föregående år. Arbetslösheten är

---

<sup>10</sup> Se till exempel Ann Katrine Roth, *Mångfaldsboken – från teori till praktik*, Norstedts juridik (2004), NUTEK, *Jämställdhet och lönsamhet* (1999), RM Kanter, *Därför blir blandade grupper mer kreativa*, Arbetsmiljö nr 7 (1997).

<sup>11</sup> Arbetsförmedlingens månadsstatistik, oktober 2016. Motsvarande nivå för Uppsala län är 3,5 procent och för riket 4 procent. Se bilaga 1, tabell 1. Den registerbaserade arbetskraften räknas fram på följande sätt: yrkesverksamma plus summan av öppet arbetslösa och antalet som får aktivitetsstöd (totalt inskrivna arbetslösa).

<sup>12</sup> Arbetsförmedlingens månadsstatistik, oktober 2016. Andelen öppet arbetslösa och personer i program med aktivitetsstöd, andel av den registerbaserade arbetskraften 16-64 år.

<sup>13</sup> SCB:s registerbaserade arbetsmarknadsstatistik (RAMS) dec. 2015, Kolada.

[https://www.kolada.se/index.php?\\_p=jamforelse&unit\\_id=16568](https://www.kolada.se/index.php?_p=jamforelse&unit_id=16568)

<sup>14</sup> Regional utvecklingsstrategi för Uppsala län, antas av regionfullmäktige under 2017.

högre bland männen. Det har vidare skett en ökning av användandet av anställningsstöd och förberedande insatser för målgruppen.<sup>15</sup>

Arbetslösheten inom gruppen 18-24 år i kommunen uppgår till 6,2 procent vilket är tydligt lägre än länsnivån (8,8 procent) och riksnivån (11,6 procent). Ungdomsarbetslösheten har vidare sjunkit i högre grad i kommunen än i riket i övrigt.<sup>16</sup>

I den kartläggning som gjordes i samverkan mellan Arbetsförmedlingen och kommunen inför tecknandet av DUA-överenskommelsen<sup>17</sup> framkom att antalet ungdomar (16-24 år) i Östhammars kommun som varken arbetar eller studerar uppgick till 134 individer. Av dessa var merparten inskrivna vid Arbetsförmedlingen.

#### *Utrikes födda*

Till skillnad från den sjunkande ungdomsarbetslösheten har arbetslösheten inom gruppen utrikes födda ökat hos Arbetsförmedlingen. Andelen utrikes födda öppet arbetslösa och sökande i program med aktivitetsstöd i kommunen har under det senaste året ökat till 13,8 procent (109 personer). Motsvarande andel är högre för länet (17,5 procent) och riket (22,2 procent). Antalet inskrivna arbetssökande är relativt jämnt fördelat mellan könen.<sup>18</sup>

Samtidigt som andelen inskrivna utrikes födda arbetssökande har ökat i kommunen under senare år har andelen ur målgruppen med arbete med eller utan stöd samt andelen som får del av anställningsstöd och nystartsjobb minskat. Andelen ur gruppen som är inskrivna som arbetssökande med förhinder har ökat och kvinnor står för en större del av ökningen.<sup>19</sup>

Andelen inskrivna nyanlända inom Etableringsuppdraget har ökat kraftigt under det senaste året. Andelen öppet arbetslösa och sökande i program med aktivitetsstöd har ökat med 160 procent från augusti 2015 till samma period 2016. Män står för en större del av ökningen. Av de 45 individer som är inskrivna i Arbetsförmedlingen Etableringen är 34 personer (76 procent) öppet arbetslösa. En mycket liten andel av de nyanlända får del av befintliga insatser, program och anställningsstöd.<sup>20</sup>

Andelen förvärvsarbetande utrikes födda i befolkningen i Östhammars kommun med en vistelsetid i Sverige på upp till fyra år är endast 32 procent, att jämföra med motsvarande andel nationellt om 44 procent. Den totala andelen utrikes födda i förvärvsarbete, oavsett vistelsetid, är dock för Östhammars kommun (65,1 procent) högre än riksnittet (58,5 procent). Individer med en längre vistelsetid (< 10 år) i Sverige är i Östhammars kommun förvärvsarbetande i högre utsträckning än i riket i stort. Män är generellt i förvärvsarbete i högre utsträckning än kvinnor.<sup>21</sup>

---

<sup>15</sup> Arbetsförmedlingens månadsstatistik, oktober 2016, jmf med samma period 2015.

<sup>16</sup> Se bilaga 1, tabell 2-3. Arbetsförmedlingen månadsstatistik, oktober 2016. Avser öppet arbetslösa eller sökande i program med aktivitetsstöd.

<sup>17</sup> Kom.dir. 2014:157, Delegationen för unga till arbete (DUA) har regeringens uppdrag att främja statlig och kommunal samverkan och utveckla nya samverkansformer för att minska ungdomsarbetslösheten.

<sup>18</sup> Arbetsförmedlingens månadsstatistik, oktober 2016, jmf med samma period 2015. Se bilaga 1, tabell 4.

<sup>19</sup> Arbetsförmedlingens månadsstatistik, augusti 2016 jfr med samma period 2015.

<sup>20</sup> Arbetsförmedlingens månadsstatistik, augusti 2016.

<sup>21</sup> SCB, se bilaga 1, tabell 5-7.

## 2.2 Arbetsgivarnas behov av kompetensförsörjning

Hur demografin utvecklas har stor betydelse för hur kommunen och regionen utvecklas. Två stora trender såväl nationellt som lokalt är en större andel äldre i befolkningen och en större andel utrikes födda. En större andel äldre kräver att en hög andel av befolkningen i arbetsför ålder deltar på arbetsmarknaden.<sup>22</sup> Urbaniseringen där främst yngre arbetskraft flyttar till större städer skapar bristsituationer, inte minst inom offentliga tjänster som vård, skola och omsorg där vi lokalt behöver trygga kompetensförsörjningen på både kort och lång sikt.

Det råder idag lokalt, liksom nationellt, en obalans på arbetsmarknaden där kompetens inte alltid matchar efterfrågan. Vissa branscher och yrkeskategorier är särskilt utsatta.

Tillgången på arbetskraft med relevant kompetens är en faktor som i stor utsträckning påverkar företagets möjligheter att växa. Enligt Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät misslyckas företag med en av fem rekryteringar. Den enskilt största förklaringen till företagets svårigheter att rekrytera är brist på personer med rätt yrkeserfarenhet. I Östhammars kommun har företagen, i högre grad än i riket, signalerat svårigheter att rekrytera personer med rätt kompetens. Det har vidare skett en negativ utveckling under senare år.<sup>23</sup>

Till lokala bristyrken i Östhammars kommun kan bland annat följande räknas:

- hantverksyrken
- industriella yrken såsom svetsare, elektriker m.fl.
- ingenjörer
- tekniker
- kockar
- djurskötare
- plan- och bygglovshandläggare
- lärare
- förskollärare
- socionomer och
- legitimerad personal inom vård och omsorg såsom sjuksköterskor, undersköterskor, sjukgymnaster och arbetsterapeuter.

För att förebygga och motverka mismatchningen på arbetsmarknaden och säkerställa det lokala näringslivets kompetensförsörjning behöver ökat fokus läggas på arbetsgivarnas aktuella behov och efterfrågan. Detta omfattar både Arbetsförmedlingens arbetsgi-vararbete och kommunens verksamheter såsom till exempel studie- och yrkesvägledningen.

## 2.3 Utbildning

Andelen invånare i kommunen med högst förgymnasial utbildning, 16,2 procent, är relativt hög i nationell jämförelse.<sup>24</sup> Ur arbetsmarknadspolitisk synvinkel kan detta vara problematiskt med hänvisning till såväl kompetensförsörjning som nyetableringar.

---

<sup>22</sup> Demografins regionala utmaningar, Bilaga 7 till Långtidsutredningen 2015, SOU 2015:101.

<sup>23</sup> Företagsklimat, Svenskt Näringsliv, 2016,

<http://www.foretagsklimat.se/osthammar/enkatfragor>. Se bilaga 1, tabell 8.

<sup>24</sup> Invånare 25-64 år med förgymnasial utbildning som högsta utbildning, andel (%), år 2015, SCB.

Andelen gymnasieelever i Östhammars kommun med examen inom fyra år är 71,8 procent.<sup>25</sup> I den regionala utvecklingsstrategin för Uppsala län (RUS:en) anges det regionala målet att andelen gymnasieelever med examen inom fyra år ska överstiga 75 procent år 2020 och 80 procent år 2030.<sup>26</sup>

Nationella studier visar att det är svårt för unga utan avslutad gymnasieutbildning att etablera sig på arbetsmarknaden.<sup>27</sup> En god grund- och gymnasieutbildning är centralt för en regions framtida tillväxtpotentialer och för individens möjligheter att konkurrera om de lediga jobben. Utbildning påverkar humankapitalet, vilket i sin tur påverkar produktivitet, inkomster och sysselsättning. En viktig aspekt är vidare att en individ med lägre utbildning, i perioder av lågkonjunktur, ofta har svårare att behålla jobb och komma tillbaka till arbetsmarknaden efter en period av arbetslöshet.

Samtidigt kan noteras att till lokala utmaningar i Östhammars kommun hör i första hand svårigheter att få anställning för ungdomar som har gått högskoleförberedande program och väljer att inte läsa vidare vid universitet eller högskola. Ungdomar som istället har en avslutad yrkesutbildning har idag enklare att få en anställning i kommunen.

Det finns skäl att se över hur utbildningsbakgrund och -resultat bättre kan bidra till minskade obalanser på arbetsmarknaden. Det kan bland annat handla om att se över eventuella behov av och möjligheter till tillskapandet av yrkesutbildningar, arbetsplatsförlagd utbildning och lärlingsplatser. I detta arbete behöver samverkan mellan utbildningsanordnare och branscher stärkas, ett behov som även formuleras i RUS:en.

För en snabbare etablering på arbetsmarknaden för gruppen nyanlända är det vidare avgörande att alla parter medverkar till att underlätta för den enskilde att kombinera SFI-undervisning med arbete och/eller aktiviteter inom ramen för etableringsplanen. En SFI-undervisning som bygger vidare på deltagarnas tidigare erfarenheter och yrkeskompetenser är grundläggande för integrationen.

## 2.4 Ansvarsfördelning: Arbetsförmedlingen – Östhammars kommun

### *Arbetsförmedlingens ansvar*

Arbetsförmedlingens huvudsakliga uppdrag är att effektivt sammanföra de som söker arbete med de som söker arbetskraft. Myndigheten har också ett samlat ansvar för handikappfrågor inom arbetsmarknadspolitiken och ett särskilt ansvar för att nyanlända invandrare erbjuds insatser som främjar en snabb och effektiv etablering på arbetsmarknaden. I detta arbete ingår aktiva arbetsgivarkontakter.

Arbetsförmedlingen har möjlighet att besluta om olika programinsatser för att stärka den enskildes möjligheter att få och behålla ett arbete och för att underlätta för arbetsgivarna att få arbetskraft med efterfrågad kompetens. Bland sådana insatser finns yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning, praktik och stöd till start av näringsverksamhet. Arbetsförmedlingen förfogar även över olika former av anställningsstöd.

Från och med 2017-01-01 övergår det samordnande ansvaret för kommunens arbetssökande inom Etableringsuppdraget från Arbetsförmedlingen Uppsala till Arbetsförmedlingen Gimo/Norra Uppland.

---

<sup>25</sup> Kolada, avser år 2015, [https://www.kolada.se/?\\_p=jamforelse&unit\\_id=16568](https://www.kolada.se/?_p=jamforelse&unit_id=16568)

<sup>26</sup> Regional utvecklingsstrategi för Uppsala län, antas av regionfullmäktige under 2017.

<sup>27</sup> Utbildning för framtidens arbetsmarknad. Bilaga 5 till Långtidsutredningen 2015, SOU 2015:90.



#### *Kommunens ansvar*

Kommunen ansvarar för att ge barn och unga goda förutsättningar att ta del av samhälls- och arbetslivet. Till detta hör att erbjuda en grund- och gymnasieutbildning av hög kvalitet och en kvalitativ studie- och yrkesvägledning som tar hänsyn till den lokala arbetsmarknadens förutsättningar och behov. Kommunen har också ett aktivitetsansvar för ungdomar.

Till kommunens ansvarsområden hör vidare att erbjuda en god vuxenutbildning och svenska för invandrare (SFI) samt utveckling av annan lokal vuxen- och yrkesutbildning som svarar mot lokala behov. Samarbetet med universitet och högskolor kring bland annat distansutbildningar hör också till kommunens ansvarsområden.

Kommunen ska vara en attraktiv och välkomnande arbetsgivare såväl för individer nära som för individer längre från arbetsmarknaden. Som den största arbetsgivaren lokalt har Östhammars kommun ett viktigt ansvar för att öppna upp de offentliga arbetsplatserna för bland andra nyanlända arbetssökande.

Kommunen ska vidare verka för att arbetsgivarnas behov av arbetskraft tillgodoses.

### 3. Gemensamma målområden och strategier

Vi vill med denna överenskommelse ta krafttag avseende samverkan på det arbetsmarknadspolitiska området i det geografiska området Östhammars kommun.

Vår vision är en god arbetsmarknad där såväl arbetsgivarnas behov av kompetensförsörjning som arbetstagarnas eventuella behov av stöd inför och under anställningen tillgodoses, så att fler personer snabbare kommer in i arbetslivet och uppnår egen försörjning.

Våra gemensamma målområden för samverkan och tillhörande indikatorer är följande:

#### *1. Att verka för lokal och regional utveckling*

- Sysselsättningsgraden ska vara fortsatt hög i nationell jämförelse och andelen förvärvsarbetande ska inte understiga dagens höga nivå.<sup>28</sup>
- Arbetslösheten ska vara fortsatt låg i nationell jämförelse.<sup>29</sup>
- Arbetsgivare ska i högre grad än idag uppleva att deras rekryteringsbehov tillgodoses och att god matchning uppnås.<sup>30</sup>

#### *2. Att underlätta för utrikes födda att komma in på den lokala arbetsmarknaden*

- Andelen förvärvsarbetande utrikes födda ska öka och närma sig andelen förvärvsarbetande i kommunen.<sup>31</sup>
- Andelen förvärvsarbetande utrikes födda med en vistelsetid i Sverige på 2-4 år ska öka.<sup>32</sup>

---

<sup>28</sup> Östhammars kommun, dec. 2015: 83,3 procent, SCB (RAMS), Kolada.

<sup>29</sup> Östhammars kommun, okt. 2016: 2,2 procent, Arbetsförmedlingens månadsstatistik.

<sup>30</sup> Företagsklimat, Svenskt Näringsliv, 2016,

<http://www.foretagsklimat.se/osthammar/enkatfragor>, bilaga 1, tabell 8.

<sup>31</sup> Östhammars kommun, 2014: utrikes födda i förvärvsarbete: 65,1 procent, SCB. Se bilaga 1, tabell 7.

3. *Att underlätta för personer med särskilt behov av stöd för att komma i arbete*
  - Arbetslösheten bland ungdomar 18-24 år ska minska.<sup>33</sup>
  - Andelen gymnasieelever med examen inom fyra år ska öka, i enlighet med den regionala målsättningen.<sup>34</sup>
4. *Att trygga den kommunala sektorns kompetensförsörjning*
  - Kommunala arbetsgivare ska i högre grad uppleva att deras rekryteringsbehov tillgodoses och att god matchning uppnås.<sup>35</sup>

Målområden och tillhörande strategier presenteras nedan.

### 3.1 Att verka för lokal och regional utveckling

Tillgång på arbetskraft med rätt kompetens och en fungerande matchning på arbetsmarknaden är avgörande för att främja tillväxt och goda förutsättningar för företagande. En viktig del i att uppnå detta är välfungerande samverkansformer för bland annat samordnade näringslivskontakter och kontinuerligt kunskaps- och erfarenhetsutbyte om utvecklingen på den lokala och regionala arbetsmarknaden.

*Strategier för att främja lokal och regional utveckling:*

- **Information till arbetsgivare.** Lokala arbetsgivare ska i högre utsträckning få kunskap om vilka arbetsmarknadspolitiska stöd som finns att tillgå. Arbetsförmedlingens uppsökande arbetsgivararbete är avgörande för detta. Företagen i Östhammars kommun ska erbjudas lättillgänglig och samordnad information om vilken service/stöd som kan erhållas från Arbetsförmedlingen och kommunen.
- **Arbetsmarknadsdagar.** Arbetsmarknadsdagar ska årligen erbjudas alla gymnasieelever som står inför studie- och yrkesval. Dagarna ska arrangeras i samverkan mellan AF, kommun och näringsliv och innehålla information om arbetsmarknadens behov och efterfrågan samt aktuella studie- och yrkesvägar som matchar behoven.
- **Utbildningar inom bristyrken.** Tillgången till förberedande utbildning och yrkesutbildningar/YH-utbildningar inom bristyrken ska säkerställas. Samplanering ska göras av Arbetsförmedlingen, skolan, det lokala näringslivet och när det är möjligt i samverkan med andra kommuner, utifrån en gemensam bild av befintliga och kommande behov inom näringslivet och kommunsektorn.
- **Samrekrytering.** För att underlätta för par och familjer att välja att flytta till Östhammars kommun för att arbeta ska samrekrytering eftersträvas. En gemensam handlingsplan för samrekrytering ska tas fram av Arbetsförmedlingen, kommunen och representanter för det lokala näringslivet.

---

<sup>32</sup> Östhammars kommun, 2014: utrikes födda i förvärvsarbete: 32 procent, SCB. Se bilaga 1, tabell 7.

<sup>33</sup> Östhammars kommun, okt. 2016: 6,2 procent, Arbetsförmedlingens månadsstatistik.

<sup>34</sup> Östhammars kommun, 2015: 71,8 procent. Regional utvecklingsstrategin för Uppsala län, 2017, målsättningar: 75 procent år 2020, 80 procent år 2030.

<sup>35</sup> Enkät till rekryterande chefer på Östhammars kommun två gånger per år med första utskick våren 2017. Enkätfrågor, se bilaga 1, tabell 9.

- **Strategisk planering.** Genom Styrgrupp arbetsmarknad, en samverkansgrupp med chefer vid Arbetsförmedlingen och Östhammars kommun, behandlas förutsättningar och utvecklingsmöjligheter för samverkan mellan parterna på det arbetsmarknads-politiska området för att främja en god lokal och regional arbetsmarknad. Samverkan sker kontinuerligt och i samråd med representanter från det lokala näringslivet.

### 3.2 Att underlätta för utrikes födda att komma in på den lokala arbetsmarknaden

Utrikes födda kommer att vara ett påtagligt inslag på svensk arbetsmarknad och beräknas stå för en stor del av ökningen i den mest yrkesaktiva åldern 20–64 år. Gruppen blir därmed viktig för att avhjälpa brister på arbetsmarknaden och tillföra kompetenser. Östhammars kommun ska, i samverkan med Arbetsförmedlingen, ta ansvar för att individer inom denna grupp får ett snabbare inträde på arbetsmarknaden och möjlighet att bidra med sina kompetenser.

*Strategier för att underlätta för utrikes födda att komma in på den lokala arbetsmarknaden:*

- **”En väg in.”** Östhammars kommun erbjuder ”En väg in” i samverkan kring målgruppen nyanlända för en snabbare inkludering på arbetsmarknaden. Samordningen sker via Enheten för arbete och sysselsättning som erbjuder stöd vid exempelvis anordnande av praktikplatser, arbetssträkningsplatser eller anställningar.
- **Kartläggning och validering.** Kartläggning och validering av kompetenser är grundläggande för att en god matchning ska vara möjlig. Arbetsförmedlingen ansvarar för kvaliteten i kartläggningen och att validering görs i god tid.
- **Synliggörande av nyanländas kompetenser.** Nyanländas kompetenser ska synliggöras för såväl kommunala som privata arbetsgivare. Detta görs genom Arbetsförmedlingens och kommunens uppsökande och utåtriktade arbetsgivararbete.
- **Språkpraktikplatser.** Behovet av språkpraktikplatser, både inom kommunen och hos privata arbetsgivare, ska tillgodoses. Inventering av behoven och framtagande av platser ska göras i samverkan mellan Arbetsförmedlingen, kommunen och näringslivet.
- **Anställningsstöd.** Arbetsförmedlingen och kommunen ska aktivt verka för att aktuella arbetsmarknadsinsatser och anställningsstöd används i högre utsträckning.
- **Arbetsförmedlingens specialister.** Arbetsförmedlingens specialister är en viktig resurs och ska i god tid involveras när behov finns.
- **Flexibilitet.** Samtliga parter ska verka för att det ska vara enkelt att kombinera SFI med andra insatser, studier eller arbete. Det finns ett behov av mer individualiserade åtgärder eftersom de nyanlända är en heterogen grupp och har behov av insatser som erbjuds av olika aktörer.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> Fastställdes även i Budgetpropositionen för 2017, prop. 2016/17:1, utgiftsområde 14.

### 3.3 Att underlätta för personer med särskilt behov av stöd för att komma i arbete

En god samverkan där olika professioner samlas för individens bästa är ett effektivt verktyg för att hjälpa fler att komma i arbete. För personer med särskilt behov av stöd kan arbetsgivare erbjudas subventionerade anställningar, praktik eller andra insatser som ett steg på vägen till reguljärt arbete. Vem som betraktas vara i särskilt behov av stöd för att komma i arbete avgörs utifrån individuella bedömningar. Det kan till exempel handla om ungdomar eller personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.

*Strategier för att underlätta för personer med särskilt behov av stöd för att komma i arbete:*

- **Arbetsträningsplatser.** Behovet av arbetsträningsplatser för att klargöra arbetsförmåga hos personer med funktionsnedsättning, både inom kommunen och hos privata arbetsgivare, ska tillgodoses. Inventering av behov och framtagande av platser ska göras av Arbetsförmedlingen och kommunen i samverkan med det lokala näringslivet. Tillgången på handledare ska säkerställas.
- **Anställningsstöd.** Arbetsförmedlingen och kommunen ska aktivt verka för att aktuella arbetsmarknadsinsatser och anställningsstöd används för målgruppen. Arbetsgivaren ska informeras om hur Arbetsförmedlingen kan stödja inför och under anställningen.
- **Handledarstöd.** Ett praktiskt handledarstöd (stödmateriäl för handledare) som underlättar arbetsgivares mottagande av personer som står längre från arbetsmarknaden ska utformas och spridas av Arbetsförmedlingen och kommunen till lokala arbetsgivare.
- **Arbetsförmedlingens specialister.** Arbetsförmedlingens specialister är en viktig resurs och ska i god tid involveras när behov finns.
- **Uppföljning.** Arbetsförmedlingen ansvarar för uppföljningen av arbetssökandes deltagande i program och insatser samt i förberedande och orienterade utbildning.<sup>37</sup>

### 3.4 Att trygga den kommunala sektorns kompetensförsörjning

Generationsväxlingen, en åldrande befolkning och utflyttning från kommunen för med sig stora rekryteringsbehov i vissa sektorer. Inom de offentliga verksamheterna, såsom skola, vård och omsorg finns särskilda behov av att säkra den kommunala kompetensförsörjningen och motverka arbetskraftsbrist idag och i framtiden. Kommunen är också den största arbetsgivaren lokalt och har goda förutsättningar att inkludera nya medarbetare.

---

<sup>37</sup> Ansvaret för uppföljning av individer som anvisats till en förberedande och orienterande utbildning ligger på det lokala arbetsförmedlingskontoret, RiR 2016:21.

*Strategier för att uppnå en god kompetensförsörjning i kommunsektorn:*

- **En attraktiv arbetsgivare.** Östhammars kommun ska vara en attraktiv och inkluderande arbetsgivare. Kommunen öppnar upp sina arbetsplatser för praktik, studiebesök och aktiviteter i syfte att synliggöra bristyrken i kommunala verksamheter.
- **Information om lokala behov och efterfrågan.** Alla arbetssökande i Östhammars kommun ska från Arbetsförmedlingen tidigt få kunskap om lokala behov och efterfrågan på arbetskraft i kommunala verksamheter samt informeras om vägarna dit.
- **Rekryteringsträffar.** Arbetsförmedlingen och kommunen ska i samverkan anordna rekryteringsträffar för kommunala arbetsgivare och aktuella arbetssökande utifrån bristyrken och identifierade behov.
- **Studie- och yrkesvägledning.** En del i en hållbar arbetsmarknad och kompetensförsörjning är att verka för att unga uppmuntras till att göra icke-traditionella studieval. Skolornas studie- och yrkesvägledning ska, i samband med att information ges om lokala behov och efterfrågan på arbetskraft, ta hänsyn till ett jämställdhetsperspektiv i vägledningen.
- **Ett gott ledarskap.** Chefsrekrytering och kompetensutveckling av chefer är områden av vikt för en god kompetensförsörjning. Genom satsningar på ledarskapsutveckling och aspirantprogram som syftar till att attrahera och rusta morgondagens chefer tar kommunen ansvar för chefstillsättning och chefsutveckling.

#### 4. Resurser

Överenskommelsen antas och revideras efter behov av Styrgrupp arbetsmarknad som består av chefer vid Arbetsförmedlingen och Östhammars kommun.

Styrgrupp arbetsmarknad ansvarar för att överenskommelsen sprids och förankras internt inom alla berörda verksamheter.

En arbetsgrupp på handläggarnivå ska tillsättas för att säkerställa att aktiviteter kopplade till respektive strategi planeras och genomförs. Representant från Arbetsförmedlingen är sammankallande i arbetsgruppen. Styrgrupp arbetsmarknad beslutar årligen om vilka strategier som är prioriterade. Arbetsgruppen rapporterar till Styrgrupp arbetsmarknad.

Arbetsgruppen ska i första hand bestå av representanter från:

- Arbetsförmedlingen
- Enheten för arbete och sysselsättning
- Barn- och utbildningsförvaltningen
- Socialförvaltningen

Utifrån behov inkluderas ytterligare parter i arbetet, med fördel representanter från det lokala näringslivet.

Arbetet sker inom ramen för ordinarie verksamhet och befintlig budget.

## 5. Tidplan

- December 2016 – januari 2017: Överenskommelsen förankras hos parterna i samverkan med representanter från det lokala näringslivet.
- Februari 2017: Överenskommelsen antas och förankras inom respektive organisation.
- Februari-mars 2017: Bildande av arbetsgrupp och påbörjande av aktivitetsplaner kopplade till prioriterade strategier inom ramen för överenskommelsen.
- December 2017: Uppföljning av överenskommelsen.
- December 2018: Uppföljning av överenskommelsen.
- December 2019: Uppföljning av överenskommelsen.
- December 2020: Revidering av överenskommelsen, inkl. förnyad tidplan.

## 6. Uppföljning

Denna överenskommelse gäller tills vidare och ska årligen följas upp. Överenskommelsen revideras år 2020 utifrån aktuella behov.

Uppföljning och revidering görs inom ramen för Styrgrupp arbetsmarknad. I detta forum behandlas även förutsättningar och utvecklingsmöjligheter för samverkan mellan parterna på det arbetsmarknadspolitiska området.

Styrgrupp arbetsmarknad gör, kontinuerligt och efter behov, avstämningar med representanter från det lokala näringslivet.

---

Wictoria Palmetorp  
Arbetsförmedlingschef Norra Uppland  
Arbetsförmedlingen

---

Peter Nyberg  
Kommundirektör  
Östhammars kommun

*Undertecknad:* 2017-02-15  
*Senast reviderad:* 2017-02-15

*Delges:* Arbetsförmedlingens huvudkontor, Arbetsförmedlingen Gimo, Kommunstyrelsen och Kommunfullmäktige Östhammars kommun, Östhammars kommuns Styrgrupp arbetsmarknad, Östhammars kommuns Styrgrupp integration, Östhammars kommuns Styrgrupp för tillväxtstrategin samt Sveriges Kommuner och Landsting (SKL).

## Bilaga 1

**Tabell 1. Arbetslöshet, totalt.** Andel personer fördelat på riket, län och kommun 2016-10. Förändring i procentenheter sedan 2015-10. Andel av den registerbaserade arbetskraften 16-64 år.

|                    | Öppet<br>arbetslösa<br>- andel | Förändring | Sökande i program<br>med aktivitetsstöd<br>- andel | Förändring | Totalt<br>- andel | Förändring |
|--------------------|--------------------------------|------------|--|------------|-------------------|------------|
| <b>Riket</b>       | 4,00%                          | -0,20%     | 3,60%  | -0,10%     | 7,60%             | -0,30%     |
| <b>Uppsala län</b> | 3,50%                          | 0,20%      | 2,30%  | 0,00%      | 5,80%             | 0,20%      |
| <b>Östhammar</b>   | 2,20%                          | -0,40%     | 1,60%  | -0,20%     | 3,70%             | -0,60%     |

Källa: Arbetsförmedlingens månadsstatistik, oktober 2016, utskriftsrapporter.

**Tabell 2. Arbetslöshet ungdomar.** Öppet arbetslösa och sökande i program med aktivitetsstöd, antal/andel av den registerbaserade arbetskraften 18-24 år, 2016-10. Förändring i procentenheter i jämförelse med motsvarande period föregående år.

|                    | Totalt<br>- antal | Förändring | Öppet<br>arbets-<br>lösa<br>- andel | Förändring | Sökande i<br>program<br>med aktivi-<br>tetsstöd<br>- andel | Förändring | Totalt<br>- andel | Förändring |
|--------------------|-------------------|------------|-------------------------------------|------------|--|------------|-------------------|------------|
| <b>Riket</b>       | 60769             | -11569     | 5,30%                               | -0,70%     | 6,20%  | -1,10%     | 11,60%            | -1,80%     |
| <b>Uppsala län</b> | 1729              | -218       | 4,70%                               | 0,00%      | 4,10%  | -0,80%     | 8,80%             | -0,80%     |
| <b>Östhammar</b>   | 76                | -44        | 2,60%                               | -2,10%     | 3,60%  | -0,80%     | 6,20%             | -2,90%     |

Källa: Arbetsförmedlingens månadsstatistik, oktober 2016, utskriftsrapporter.

**Tabell 3. Arbetslöshet ungdomar, per kön.** Öppet arbetslösa och sökande i program med aktivitetsstöd, andel av den registerbaserade arbetskraften 18-24 år per kön, 2016-10. Symbolen  $\Delta$  avser förändring i procentenheter i jämförelse med motsvarande period föregående år.

|                    | Kvinnor<br>Öppet<br>arbetslösa | Kvinnor<br>$\Delta$ | Kvinnor<br>Program<br>med<br>akt.stöd | Kvinnor<br>$\Delta$ | Män<br>Öppet<br>arbetslösa | Män<br>$\Delta$ | Män<br>Program<br>med<br>akt.stöd | Män<br>$\Delta$ |
|--------------------|--------------------------------|---------------------|---------------------------------------|---------------------|----------------------------|-----------------|-----------------------------------|-----------------|
| <b>Riket</b>       | 4,20%                          | -0,80%              | 5,10%                                 | -0,90%              | 6,30%                      | -0,60%          | 7,30%                             | -1,20%          |
| <b>Uppsala län</b> | 3,40%                          | -0,10%              | 3,10%                                 | -0,50%              | 6,00%                      | 0,00%           | 5,00%                             | -1,10%          |
| <b>Östhammar</b>   | 2,30%                          | -1,70%              | 2,10%                                 | -1,00%              | 2,90%                      | -2,40%          | 4,90%                             | -0,70%          |

Källa: Arbetsförmedlingens månadsstatistik, oktober 2016, utskriftsrapporter.

**Tabell 4. Arbetslöshet utrikes födda.** Antal/andel personer fördelat på riket, län och kommun 2016-10. Förändring sedan 2015-10. Antal och andel av den registerbaserade utrikes födda arbetskraften 16-64 år. Förändring i procentenheter i jämförelse med motsvarande period föregående år.

|                    | <b>Totalt<br/>- antal</b> | <b>Öppet<br/>arbetslösa<br/>- andel</b> | <b>Förändring</b> | <b>Sökande i<br/>program<br/>med aktivitets-<br/>stöd<br/>- andel</b> | <b>Förändring</b> | <b>Totalt<br/>- andel</b> |
|--------------------|---------------------------|---|-------------------|---|-------------------|---------------------------|
| <b>Riket</b>       | 197341                    | 12,10%                                  | -0,10%            | 10,10%  | 0,50%             | 22,20%                    |
| <b>Uppsala län</b> | 5036                      | 11,40%                                  | 1,50%             | 6,10%   | 0,70%             | 17,50%                    |
| <b>Östhammar</b>   | 109                       | 10,50%                                  | 1,00%             | 3,30%   | -1,00%            | 13,80%                    |

Källa: Arbetsförmedlingens månadsstatistik, oktober 2016, utskriftsrapporter.

**Tabell 5. Förvärvsarbetande utrikes födda, per kön, riket.** Andel förvärvsarbetande utrikes födda i befolkningen, procent, efter kön, variabel och år.

|                | <b>Riket</b>           | <b>2014</b> |
|----------------|------------------------|-------------|
| <b>män</b>     | samtliga utrikes födda | 61,3        |
|                | vistelsetid < 2 år     | 32,2        |
|                | vistelsetid 2-4 år     | 53,4        |
|                | vistelsetid 4-10 år    | 57,6        |
|                | vistelsetid > 10 år    | 70,3        |
| <b>kvinnor</b> | samtliga utrikes födda | 55,7        |
|                | vistelsetid < 2 år     | 18,1        |
|                | vistelsetid 2-4 år     | 34,5        |
|                | vistelsetid 4-10 år    | 46          |
|                | vistelsetid > 10 år    | 68,8        |

Källa: SCB, statistikdatabasen.<sup>38</sup>

**Tabell 6. Förvärvsarbetande utrikes födda, riket.** Andel förvärvsarbetande utrikes födda i befolkningen, procent, efter variabel och år.

| <b>Riket</b>           | <b>2014</b> |
|------------------------|-------------|
| samtliga utrikes födda | 58,5        |
| vistelsetid < 2 år     | 25,6        |
| vistelsetid 2-4 år     | 44,1        |
| vistelsetid 4-10 år    | 51,9        |
| vistelsetid > 10 år    | 69,5        |

Källa: SCB, statistikdatabasen.

<sup>38</sup>[http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START\\_AA\\_AA0003\\_AA0003B/IntGr1RikkON/?rxid=09843cc0-750a-4ab0-8b7e-5473f5c09e08](http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START_AA_AA0003_AA0003B/IntGr1RikkON/?rxid=09843cc0-750a-4ab0-8b7e-5473f5c09e08), 2016-11-17.



**Tabell 7. Utrikes födda, Östhammars kommun.** Andel förvärvsarbetande utrikes födda i befolkningen, procent, efter region, variabel och år.

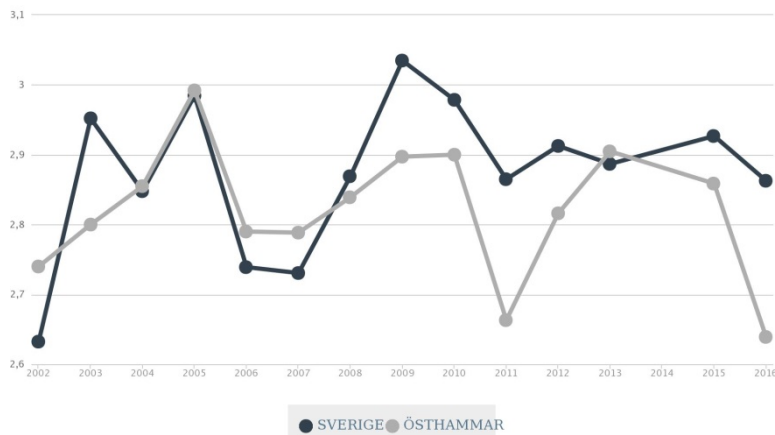
| Östhammars kommun      | 2014 |
|------------------------|------|
| samtliga utrikes födda | 65,1 |
| vistelsetid < 2 år     | 23,1 |
| vistelsetid 2-4 år     | 32   |
| vistelsetid 4-10 år    | 55,4 |
| vistelsetid > 10 år    | 77,2 |

Källa: SCB, statistikdatabasen.<sup>39</sup>

**Tabell 8. Rekrytering/kompetens, privat sektor, resultat av enkät.** Tillgången på arbetskraft med relevant kompetens, privata företag, Östhammars kommun.

**Hur är tillgången på arbetskraft med relevant kompetens**

Enkät svar (Företagare)



Källa: Företagsklimat, Svenskt Näringsliv, 2016.<sup>40</sup>

**Tabell 9. Rekrytering/kompetens, kommunal sektor, enkätfrågor.** Tillgången på arbetskraft med relevant kompetens, kommunal sektor, Östhammars kommun. Enkätfrågor till rekryterande chefer på Östhammars kommun, två gånger per år.

- I vilken utsträckning har du lyckats tillsätta de lediga jobb som du har utannonserat de senaste 6 månaderna?
  - antal annonserade lediga jobb? \_\_\_\_
  - antal rekryterade personer \_\_\_\_
- Hur nöjd är du med de rekryteringar du har genomfört under de senaste 6 månaderna?  
1=mycket nöjd 2=nöjd 3=missnöjd 4=mycket missnöjd
- Hur upplever du tillgången till personer med rätt kompetens när du ska rekrytera?  
1=mycket bra 2=bra 3=dåligt 4=mycket dåligt
- Vad bedömer du är den huvudsakliga orsaken till eventuella svårigheter att rekrytera personer med rätt kompetens till din verksamhet?
  - Brist på kompetens på arbetsmarknaden
  - Östhammars kommuns geografiska placering och pendlingsavstånd
  - Anställningsvillkor och/eller lönenivåer
  - Övrigt, ange vad: \_\_\_\_\_
- Hur många personer bedömer du att du kommer att behöva anställa under det kommande året?
  - 0 personer
  - 1-2 personer
  - 3-6 personer
  - 7 eller fler personer

<sup>39</sup> [http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START\\_AA\\_AA0003\\_AA0003B/IntGr1Kom/?parttable=&rxid=d02893fe-71c6-4247-95e0-fa5c4bdec181](http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START_AA_AA0003_AA0003B/IntGr1Kom/?parttable=&rxid=d02893fe-71c6-4247-95e0-fa5c4bdec181) 2016-11-17. Könsuppdelning enl. motsvarande saknas på kommunnivå.

<sup>40</sup> <http://www.foretagsklimat.se/osthammar/enkatfragor>. Betyg sätts på en skala mellan 1=dåligt och 6=utmärkt. Positiv andel är betyg 4 (bra) eller högre. Östhammars resultat: 3,07, resultat för riket: 3,34. 109 företag i Östhammars kommun besvarade enkäten år 2016.